2 - Rémunération et contrôle des heures supplémentaires

a. Rémunération des heures supplémentaires

Le régime social des heures supplémentaires est caractérisé par une réduction des cotisations salariales de Sécurité sociale et une déduction forfaitaire des cotisations patronales.

Les heures complémentaires (celles effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat) bénéficient, quant à elles, de la réduction de cotisations salariales uniquement.

Toutes deux ouvrent, par ailleurs, droit à une exonération d'impôt sur le revenu.

Ces dispositions sont issues de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat et s'appliquent aux heures effectuées à compter du 1er octobre 2007.

HEURES CONCERNÉES

On distingue plusieurs catégories d'heures permettant de bénéficier du dispositif :

- les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires ou d'une durée considérée comme équivalente ;
- les heures choisies, qui correspondent aux heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal ou conventionnel et reposant sur un accord conclu entre le salarié et son employeur ;
- lorsque la durée de travail est organisée sous forme de cycle, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle ;
- en cas de modulation du temps de travail, les heures accomplies au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif de modulation, ainsi que les heures effectuées au-delà de 1.607 heures mais non rémunérées en cours d'année ;
- dans les entreprises ayant opté pour l'octroi de « jours RTT » : les heures effectuées par semaine au-delà de 39 heures et les heures effectuées au-delà de 140 heures par période de 4 semaines ou de 1.607 heures par an ;
- dans le cadre d'un « forfait annuel », les heures effectuées au-delà de 1.607 heures ou les jours de repos auxquels le salarié a renoncé au-delà de 218 jours par an ;
- les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, sous réserve que ce nombre ne soit pas supérieur à 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et que ce nombre d'heures ne conduise jamais le salarié à travailler au-delà de 35 heures.

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Réduction des cotisations salariales

La réduction des cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires s'applique aux cotisations salariales d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès et à celles d'assurance vieillesse.

Son montant est proportionnel à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, à laquelle on applique un taux calculé comme suit :

$$\text{Taux de réduction} = \frac{\text{Montant de toutes les cotisations et contributions salariales}}{\text{Rémunération brute totale (dont heures supplémentaires ou complémentaires)}}$$

Ce taux est plafonné à 21,5 %.

Le montant de la réduction est ensuite déduit du montant des cotisations dues pour l'ensemble de la rémunération brute, dans la limite de ce montant.

Déduction forfaitaire des cotisations patronales

La déduction forfaitaire des cotisations patronales ne vise que les heures supplémentaires et pas les heures complémentaires demandées à un salarié à temps partiel.

Le montant de cette déduction horaire forfaitaire est de 1,5 euro dans les entreprises de 20 salariés au plus et de 0,5 euro pour les autres entreprises.

Pour un cadre ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année et renonçant à 1 jour de récupération, le montant de la déduction sera fixé à 7 fois ce montant horaire, soit 10,5 euros ou 3,50 euros selon la taille de l'entreprise.

Exonération d'impôt sur le revenu

Celle-ci s'appliquera autant sur la rémunération horaire normale que sur la majoration de l'heure supplémentaire. Le montant des revenus ainsi exonérés devra figurer sur la déclaration annuelle des revenus du contribuable.

CONDITIONS D'APPLICATION

La loi impose un cadre juridique afin d'éviter tout abus. Ainsi, un employeur qui ne respecte pas la réglementation de la durée du travail (respect des durées maximales de travail et des temps de repos) ne pourra pas bénéficier des exonérations.

De même, la loi interdit que des éléments de rémunération, tels que des primes, soient remplacés par des heures supplémentaires exonérées.

Autre élément essentiel, le bénéfice des exonérations ne sera pas ouvert pour des heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans un abaissement de la durée du travail intervenu après le 20 juin 2007. Abaisser la limite haute d'un accord de modulation après cette date ou conclure un avenant au contrat de travail d'un salarié à temps partiel afin de réduire sa durée contractuelle de travail sera en conséquence sans effet sur le bénéfice des exonérations.

b. Contrôle des heures supplémentaires

CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Décret du 15 octobre 2002
Cod. Tr. L. 212-6 & D. 212-25

Le nombre d'heures supplémentaires que l'employeur peut imposer à ses salariés, ainsi que les conditions du recours aux heures supplémentaires, sont encadrés par la réglementation. Le contingent « libre », qui correspond au nombre annuel d'heures supplémentaires dont l'employeur peut disposer sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, est fixé à 220 heures par salarié et par année civile.

Modulation

Ce chiffre représente un maximum ; lorsque l'organisation du temps de travail dans l'entreprise intègre des mesures de modulation ou d'annualisation par application d'un accord, ce contingent est abaissé à 130 heures, sauf si l'accord limite explicitement l'amplitude de la durée du travail hebdomadaire possible (de 31 à 39 heures) ou le volume d'heures supplémentaires annuelles en cas d'annualisation (70 heures).

Branche métallurgie
Accord du 3 mars 2006 étendu

Pour les employeurs de la métallurgie, ce contingent avait déjà été porté à 220 heures par un accord de branche étendu ; ce même accord prévoit par ailleurs la réduction du contingent à 175 heures lorsque l'entreprise applique un accord de modulation ou d'annualisation du temps de travail (voir 12E.2, art. 6.1).

Information obligatoire

La réglementation prévoit par ailleurs la consultation annuelle des représentants du personnel sur l'utilisation des heures supplémentaires, ainsi que l'information de l'inspecteur du travail.

L'employeur doit comptabiliser individuellement pour chaque salarié l'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires. Le bulletin de paie doit indiquer le nombre d'heures supplémentaires utilisées pendant le mois et le nombre d'heures supplémentaires utilisées depuis le début de l'année civile, ainsi que les informations relatives au repos compensateur.

Imputation sur le contingent
Cod. Tr.
L. 212-5
L. 221-12

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de travaux urgents ne s'imputent pas sur le contingent ci-dessus.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par l'attribution d'un repos compensateur (récupération) avec une majoration équivalente, ne sont pas imputables sur le contingent (voir 3E 1 ci-dessus).

Heures supplémentaires au-delà du contingent
L. 212-5

L'entreprise peut recourir aux heures supplémentaires au-delà du contingent ci-dessus sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail, et en soumettant ce recours à l'avis préalable des représentants du personnel.

PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'article L. 212-1-1 du Code du travail indique la manière dont il convient de prouver l'existence d'heures supplémentaires en cas de litige. L'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux qu'aura fournis le salarié à l'appui de sa demande, le juge formera sa conviction en ordonnant, si nécessaire, des mesures d'instruction.

Ainsi, il ressort de l'interprétation que fait la Cour de cassation de cet article (Cass. soc., 25 février 2004) que c'est au salarié d'apporter les premiers éléments au juge puis, ensuite à l'employeur d'aller au delà de l'apparence en amenant la preuve contraire.

Mais, pour que l'employeur soit contraint d'apporter des justifications, encore faut-il que le salarié ait suffisamment étayé sa demande en fournissant des éléments. La simple évocation, par exemple, de l'absence de registre comptabilisant les heures effectuées dans l'entreprise ne constitue pas un élément suffisant.

SOCIAL MÉTALLURGIE - © EDITIONS TISSOT

Social Métallurgie

Gagnez du temps dans la gestion sociale de vos salariés avec la seule solution entièrement dédiée au secteur de la métallurgie.

Vos avantages

- **Appliquez facilement la réglementation sociale :** vous disposez de toutes les spécificités de votre secteur actualisées
- **Accédez rapidement à vos informations :** finies les recherches fastidieuses dans différentes sources !
- **Gagnez du temps :** vous disposez de **vos conventions collectives départementales** en intégralité et à jour pendant 1 an

Le guide

Toute la réglementation sociale de la métallurgie et ses spécificités pour vous accompagner au quotidien

Voici le seul guide du marché qui rapproche les dispositions du Code du travail et la convention collective nationale de la métallurgie. Il vous permet donc de retrouver toute la réglementation en vigueur dans votre secteur d'activité, pour vous aider à gérer vos personnels en toute sécurité. Véritable mode d'emploi, il est particulièrement accessible et facile à consulter : barèmes de salaires, modèles de lettres et de contrats, conseils pratiques… autant d'outils qui vous font gagner un temps précieux.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. Moteur de recherche par mots-clés. Liens hypertextes vers les articles du Code du travail cités dans le guide.

• Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.150 pages. Index détaillé de 800 mots-clés.

@ Vos conventions collectives

Accédez pendant 1 an à 4 conventions collectives de votre choix en intégralité et à jour parmi les 400 disponibles. Vous êtes alerté par e-mail à chaque modification de vos conventions

@ Les salaires minimaux

Les données concernant les salaires, indispensables tous les mois

Retrouvez les salaires minimaux et les valeurs de point des ouvriers, ETAM, ingénieurs et cadres de la métallurgie par département. Les chiffres sont à jour et disponibles à tout moment pour ne pas faire d'erreur.

@ Les modèles personnalisables

Retrouvez des modèles directement personnalisables et imprimables.

Les lettres d'actualité "Social Métallurgie Actualités"

Soyez informé chaque mois de l'actualité qui vous concerne

Retrouvez dans "Social Métallurgie Actualités" toute l'actualité sociale de votre secteur à travers de nombreuses rubriques : nouveautés législatives, cas de jurisprudence, dossiers thématiques…

10 lettres d'actualité par an. 8 pages.

Le Code du travail en intégralité

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ Les chiffres et indicateurs clés actualisés

Consultez en accès illimité : les données sociales (SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes…), les aides à l'emploi et le calendrier des obligations sociales.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres…

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Le guide	@	@
Les mises à jour	@	@
Vos conventions collectives	@	@
Les salaires minimaux	@	@
Les modèles personnalisables	@	@
Les lettres d'actualité « Social Métallurgie Actualités »		
Le Code du travail	@	@
Les chiffres et indicateurs clés	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix	**284 € HT**	**229 € HT**
Référence	SM0E	SM0W

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 21 € HT/mois.

@ Support Internet

Support papier

Voir la fiche produit en ligne

SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

1 CONTRÔLE DU TRAVAIL
2 EMBAUCHAGE CONTRATS DE TRAVAIL
3 RÉMUNÉRATIONS
4 CHARGES SOCIALES
5 DURÉE DU TRAVAIL
6 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ
7 EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL
8 FORMATION - EMPLOI
9 FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL
10 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL
11 ANNEXES I : MODÈLES & EXEMPLES DE DOCUMENTS
12 ANNEXE II : BRANCHE MÉTALLURGIE

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : **Social Métallurgie**

Cochez votre choix :	Réf.	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	**Total € TTC**
☐ **Offre DUO** Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : le guide dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les lettres d'actualité « Social Métallurgie Actualités », les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour trimestrielles), à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SM0E	**284,00**	7,50	35,00	326,50	**369,41**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SM0W	**229,00**	–	35,00	264,00	**315,74**

Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: ..... Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: ..... Prénom*: .....

E-mail*: ..... Fonction*: .....

Adresse de facturation*: .....

Code postal*: ⌊⌋⌊⌋⌊⌋⌊⌋⌊⌋ Ville*: .....

Adresse de livraison (si différente) : .....

Code postal : ⌊⌋⌊⌋⌊⌋⌊⌋⌊⌋ Ville : .....

Tél.* : ..... Fax : .....

Effectif : ..... N° SIRET :..... Code N.A.F. : .....

Commentaires :.....

.....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2010. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au : 04 50 64 08 08

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr